

ЩЕБЕТЕНКО Ю.С., магістрант, м. Харків, НТУ «ХПИ»

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЙ ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Для будь-якої організації, незважаючи на вид діяльності, власності, обсяги виробництва та інші фактори господарюючого суб'єкту, велике значення має персонал, який вирішує поставлені завдання і сприяє наближенню до кінцевої мети діяльності підприємства - отримання прибутку [1]. Саме персонал підприємства, будучи невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності його діяльності підприємства, є основою стратегічного потенціалу підприємства, впливає на його конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку.

На даний час використовуються різноманітні категорії і поняття, які ототожнюються з поняттям «персонал підприємства», проте соціально-економічне значення яких не враховує тенденції розвитку науки і практики управління в умовах становлення ринкової економіки.

Категорію «персонал» можна розглядати з двох точок зору: значущості людського фактору та кількісного вимірювання даної категорії.

З точки зору людського фактору вирізняють три підходи до визначення персоналу [3].

Перший розглядає персонал як витрати, що підлягають скороченню. Адміністративна система управління, яка формально визнала роль людського фактору, насправді відкидала його змістовність, базувалась на принципах безкорисливого підпорядкування, що у підсумку призвело до відчуження особистості від інтересів і цілей виробництва. Перехід на економічні методи управління показав, що вони не можуть бути використані без активізації людського фактору.

Другий підхід розглядає персонал як ресурс, котрим потрібно грамотно керувати, створюючи умови для його розвитку, вкладати в нього кошти [2].

Третій підхід визначає персонал як процес. Розвиток НТП приводить до циклічного оновлення всіх факторів і елементів виробництва. В таких умовах необхідно звести до мінімуму нереалізовані можливості робочої сили. Люди є одночасно і основним фактором, і основною перешкодою змін. Здатність до змін пов'язана з більш високим рівнем освіти кваліфікації, більш широкою спеціалізацією, здатністю перенавчатися, рівнем творчості й інноваційності співробітників [1].

В залежності від виду трудової діяльності та характеру виконуваних робітниками функцій персонал підрозділяється на наступні основні категорії: промислово-виробничий і непромисловий (невиробничий) персонал, інженерно технічні робітники, службовці, молодший обслуговуючий персонал [2]. Представлені категорії складають цілісне поняття «персонал» на основі головної ознаки – наявності спеціальної та професійної підготовки.

Таким чином, проведений аналіз виявив відсутність єдиної позиції щодо

трактування персоналу підприємства. З позиції логіко-змістовного підходу щодо розуміння даної категорії, а також комплексного та системного підходів, автор пропонує наступне визначення персоналу: персонал підприємства – особовий склад кваліфікованих робітників підприємства, фірми або організації, які володіють професійною здатністю до праці, тобто мають спеціальну підготовку та потребують грамотного управління і створення умов для їхнього розвитку, а також здатні до змін відповідно до розвитку інших факторів і елементів виробництва.

Список літератури: 1. Покривний С. Ф. Економіка підприємства. – К.:Либідь, 2005. – 238 с. 2. Маслов А. В. Управління персоналом підприємства. –К.: Либідь, 2007. –187 с. 3. Шокін К.К. Основи кадрового менеджменту. – К.: Либідь, 2006. –345 с.